

PLA D'IGUALTAT INTERN 2021-2025

AJUNTAMENT
D'ORBA



Ajuntament d'Orba



ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	2
JUSTIFICACIÓ JURÍDICA	3
PRINCIPIS	5
METODOLOGIA	6
DIAGNÒSTIC	7
PLA D'ACCIÓ	20
ANNEX 1	25
ANNEX 2	28

1. INTRODUCCIÓ

L'organització i funcionament de l'Ajuntament, per la seua proximitat a la ciutadania, constitueix un marc exemplar per a dissenyar i executar accions que complisquen amb el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Les lleis ofereixen un tractament igualitari, no obstant això, per a la seua consecució ha de mantindre's una vigilància constant i una promoció de manera activa per part de les institucions. La posició subordinada de les dones en la política, la societat, l'economia i la cultura, no desapareix automàticament amb l'aprovació de lleis que establisquen que tota la ciutadania, amb independència del seu sexe, té els mateixos drets i són iguals davant la llei. Existeix, per tant, igualtat formal però és necessari aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

Així doncs, amb l'elaboració i implantació del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Orba es pretén, no sols complir les lleis, sinó fer un pas més enllà i assumir un compromís per a contribuir a l'eliminació dels desequilibris que impedeixen l'avanç de la ciutadania en igualtat de condicions.

En conseqüència, i en relació a diferents objectius que establirem a partir de la situació actual, proposarem les respectives mesures concretes que constituïran el Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Orba.

El present Pla d'Igualtat Intern serà aplicable a tota la plantilla de l'Ajuntament d'Orba, així com al personal polític, i en la mesura en què es redacten i implementen clàusules socials de gènere, a les persones o empreses que mantinguen transaccions contractuals amb aquest.

2. JUSTIFICACIÓ JURÍDICA

La igualtat entre dones i homes és un principi universalment reconegut que s'ha anat plasmant i desenvolupant gradualment a través de la diversa i nombrosa normativa internacional i que conforma l'actual entramat jurídic d'àmbit supranacional que delimita el marc d'actuació i protecció jurídica-internacional.

En l'àmbit de l'**Administració Local, la Llei 7/1985, de 2 d'abril**, Reguladora de les Bases de Règim Local estableix, en el seu article 25, la competència municipal per a promoure la gestió dels seus interessos i en l'àmbit de les seues competències, tota classe d'activitats i prestar quants serveis públics contribuïsquen a satisfer les necessitats i aspiracions de la comunitat veïnal, i més específicament, l'article 28 d'aquest mateix text legal, preveu la competència municipal en matèria de promoció de la dona.

En l'àmbit autonòmic, L'**Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana**, en el seu article 8.2 estableix que els poders públics valencians estan vinculats pels drets reconeguts per la Constitució Espanyola, l'Ordenament de la Unió Europea i els instruments internacionals de protecció dels drets humans, individuals i col·lectius, i vetllaran per la seua protecció i respecte.

La Llei 10/2010 de 9 de Juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, inclou en el seu àmbit d'aplicació a les administracions locals de la Comunitat Valenciana (Art. 3). A més, estableix en la seua Disposició Addicional onzena que: "Les administracions públiques elaboraran i aprovaran plans d'igualtat de gènere que contindrà un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el seu desenvolupament professional".

Al seu torn, l'article 4.1 de la **Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat Valenciana per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes**, té per objecte establir una sèrie de mesures i garanties dirigides a l'eliminació de la discriminació i a la consecució de l'exercici dels drets humans i les llibertats fonamentals per a les dones sobre la base de la igualtat de dones i homes, reflectint en el seu articulat i com a mesura de foment de la igualtat en l'àmbit laboral, l'establiment de Plans d'Igualtat per part de les entitats. A més, estableix com a principi rector de l'acció administrativa l'adopció de mesures per a modificar els patrons socioculturals de conducta, assignats en funció de gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat.

La Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, en el seu article 31 implica expressament les administracions públiques de la Comunitat Valenciana, perquè, en l'àmbit de les seues competències, duguen a terme estratègies de sensibilització social per a la prevenció i eliminació de la violència sobre la dona.

En l'àmbit nacional, **La Constitució Espanyola** en el seu article 14 proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe, i imposa en el seu article 9, l'obligació als

poders públics que la igualtat siga efectiva. En compliment del mandat constitucional s'estableixen una sèrie de mesures i garanties de tutela jurídica específiques en tots els ordres (penal, civil, laboral i administratiu) enfront de situacions de desigualtat o discriminació.

Al març de 2007, es publica la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** (BOE núm. 71 de 23 de març). Aquesta llei té per objecte «...fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, siga com fóra la seua circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a, en el desenvolupament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària». En el seu Art. 64 contempla els objectius fixats en matèria de promoció de la igualtat de tracte i oportunitats en l'ocupació pública, així com les estratègies i/o mesures a adoptar per a la seua consecució. La consecució d'aquestes mesures es materialitza en l'elaboració i implantació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats, definits en l'Art. 46.

En l'**àmbit europeu**, la igualtat entre homes i dones és reconeguda per la Unió Europea com un dret fonamental. L'eliminació de la desigualtat, es converteix en un objectiu comú a integrar-se dins de les polítiques d'actuació i de l'ordenament jurídic tant de la Unió com dels seus estats membres. Actualment es troba contemplat en els articles 2 i 3 del Tractat de la Unió Europea, en els articles 8, 153 i 157 del Tractat de Funcionament de la UE i en els articles 21 i 23 de la Carta dels Drets Fonamentals. Transposar les Directives comunitàries va donar un impuls a les polítiques públiques de gènere del nostre país. De manera que no sols es va recolzar l'establiment del dret a la igualtat, sinó també es van transformar i es van modernitzar fonamentalment les polítiques d'ocupació, en imprimir-los una nova manera de concebre a les dones com a treballadores.

En l'**àmbit internacional**, la igualtat com a principi fonamental, ve recollida, reconeguda i emparada en diversos textos internacionals. La Convenció sobre eliminació de tota classe de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979, reconeix aquest dret, identifica i defineix la situació de discriminació i estableix una sèrie de mesures i garanties per a la seua eliminació i tutela jurídica. Amb la seua ratificació, els Estats signants, van adquirir un compromís comú per a la lluita contra la discriminació contra la dona en totes les seues manifestacions. (Espanya va ratificar la Convenció en 1983).

La Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona (CSW) creada en 1946, va aconseguir que l'Assemblea General de l'ONU adoptara una sèrie de Convencions relacionades amb els drets polítics de les dones. L'any 1975 es va declarar Any Internacional de la Dona, i el Decenni de les Nacions Unides de la Dona va començar en 1976 i va acabar en 1985. Durant aquest temps es van celebrar quatre Conferències Mundials convocades per l'ONU amb una gran importància per al desenvolupament de polítiques d'igualtat i l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

3. PRINCIPIS

L'estratègia a favor de la igualtat que l'Ajuntament ha de dur a terme en els propers 4 anys, exigeix determinar un pla d'acció que estiga basat en l'observació de la realitat i, a més a més, que es fonamente en uns pilars o principis bàsics que guien les accions a realitzar. El compromís cap a la igualtat suposa l'acceptació dels següents principis bàsics, que seran la base per a l'articulació de les accions i programes del pla i, per tant, li donaran sentit.

Justícia Social

Assumir el Pla d'Igualtat Intern com l'eina què disposa l'Ajuntament per a articular el seu compromís i deure d'evitar els obstacles a l'entorn laboral que dificulten la llibertat i integritat de les dones.

Transversalitat

Incorporar la perspectiva de gènere en totes les àrees de l'Ajuntament, com a eix fonamental del desenvolupament d'una política igualitària. L'aplicació de la transversalitat permet aplicar de forma integral accions que milloren l'efectivitat de les estratègies i, per tant, els seus beneficis.

Diversitat i Interseccionalitat

Contemplar la diversitat des del seu concepte més ampli, això és, tenint en compte que la diversitat no només es correspon amb una sola condició, sinó que és fruit de combinacions socials més complexes en les quals està present la cultura i el gènere.

Pràctic i executable

Plantejar les accions amb claredat i de forma concreta, anant més enllà de la declaració d'intencions i facilitant que la seua aplicació siga eficaç, per a fomentar així el compliment del pla en totes les seues mesures.

Dinàmic i col·lectiu

Possibilitar que siga un pla sotmés a canvis front a les noves realitats que puguen aparèixer. Per a que aquest principi pugui dur-se a terme i s'adapte el pla a les novetats s'ha de donar seguiment per part de la plantilla i la part política.

4. METODOLOGIA

L'objectiu general del diagnòstic que presentem a continuació és mostrar la realitat de la igualtat entre homes i dones del personal que treballa a l'Ajuntament, tant de la plantilla fixa i temporal, com de la part política. La finalitat d'observar i analitzar aquestes condicions prèvies també és la de detectar les oportunitats per a millorar la situació de les dones i dissenyar un pla d'acció que oriente i planifiqui les accions a dur a terme.

La metodologia utilitzada en l'elaboració del diagnòstic ha consistit principalment a reunir dades referents a les persones que treballen a l'Ajuntament i a les característiques dels diferents llocs de treball. Una part important de la informació ha sigut produïda específicament per a l'informe, donat que s'ha realitzat una labor de consulta específica. En alguns casos les dades existien però en uns altres la mateixa sol·licitud ha originat la desagregació per sexes de dades que prèviament no estaven desagregades. En el cas de les dades relacionades amb la conciliació i les percepcions de discriminacions, han estat extretes a partir d'un qüestionari anònim facilitat de forma on-line a la plantilla. Aquest qüestionari ha sigut contestat per 16 persones treballadores.

En tot cas, la recopilació de tota la informació ha estat possible gràcies a la col·laboració del personal de l'Ajuntament que ha facilitat les dades.

Pel que fa a l'estructura del diagnòstic, a l'hora de marcar les línies s'han tingut en compte els següents aspectes:

- Representativitat de les dones
- Política d'igualtat d'oportunitats
- Polítiques d'impacte en la societat
- Imatge i llenguatge
- Desenvolupament de llocs de treball
- Condicions laborals i salut laboral
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Assetjament, actituds sexistes i discriminació

CRONOGRAMA	
31 d'agost	Primera reunió amb persona coordinadora i enviament de document guia pel recull de dades.
1 al 8 de setembre	Recepció de dades i informació per l'elaboració del diagnòstic.
9 de setembre	Reunió i constitució de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Intern.
7 a 11 de setembre	Remissió de qüestionari personal anònim a tot el personal.
12 al 19 de setembre	Redacció del diagnòstic.
20 al 26 de setembre	Elaboració del Pla d'acció.

5. DIAGNÒSTIC

En aquest apartat analitzarem les dades sobre estructura i organització de l'Ajuntament, així com els processos i pràctiques que hi tenen lloc, amb l'objectiu d'identificar els aspectes que, amb les modificacions i millores oportunes, poden contribuir a conduir l'Ajuntament cap a la igualtat d'oportunitat real entre les dones i els homes que hi treballen.

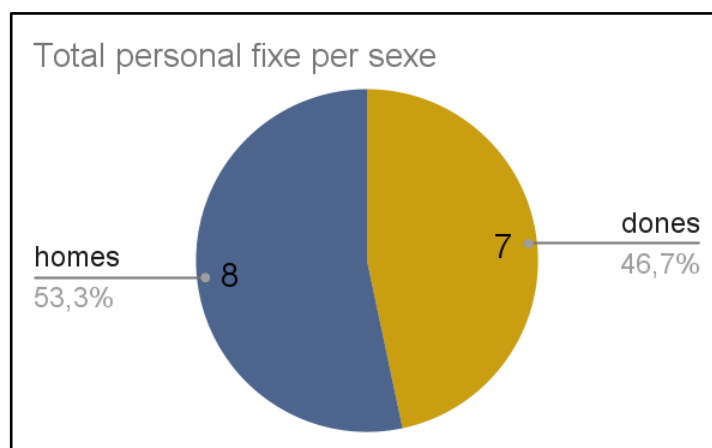
Per tal de recollir la informació necessària s'han plantejat dos models de dades: quantitatives i qualitatives. Els indicadors d'informació quantitativa inclouen les dades estadístiques que s'han pogut generar a partir de bases de dades ja existents o d'una tasca de desglossament d'aquestes. Els indicadors d'informació qualitativa inclouen les dades que fan referència a processos, polítiques, opinions o actituds que s'han recollit a través del qüestionari a la plantilla de l'Ajuntament.

- Representativitat de les dones

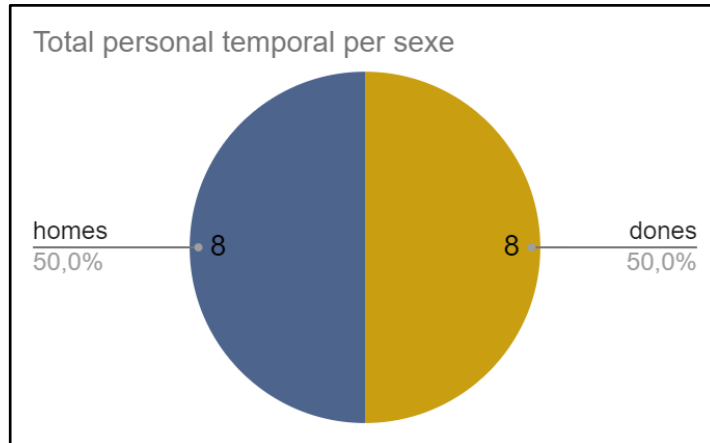
En aquesta primera part de la diagnosi, analitzem la distribució del personal, de dones i homes en els diferents nivells de responsabilitat i en les diferents categories professionals, donat que una de les conseqüències més fàcils de veure de les pràctiques i processos que no garanteixen la igualtat d'oportunitats és l'escassa representativitat de les dones en diferents espais laborals o de govern.

En els següents tres gràfics podem observar la plantilla desagregada per sexes i segons si són personal fixe (personal funcionari de carrera / interins / laborals), personal temporal o personal polític.

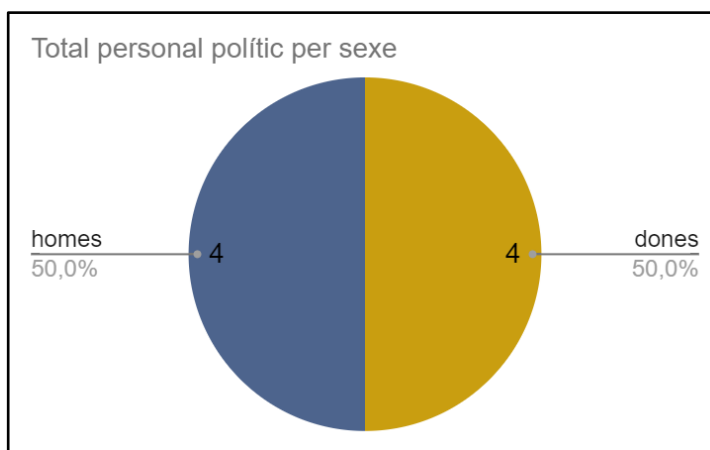
Pel que mostren aquestes gràfiques (1, 2 i 3), hi ha una partitad quasi total en el número de dones i homes que formen el personal de l'Ajuntament, tant entre persones treballadores com entre personal polític.



Gràfica 1. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.

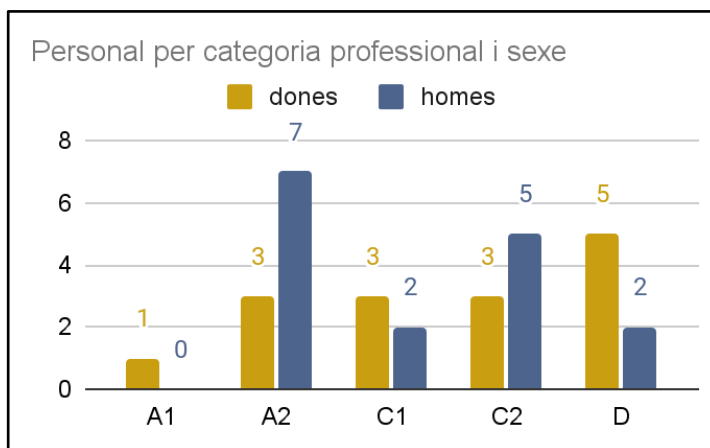


Gràfica 2. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.



Gràfica 3. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.

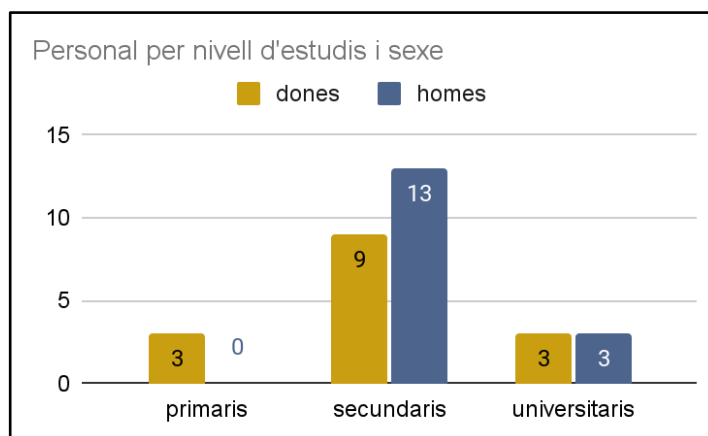
A continuació, en la següent gràfica (4), podem veure les diferents categories professionals que ocupen dones i homes de l'Ajuntament. Observem que la en els grups A1 i A2 hi ha una majoria d'homes (l'accés a aquestes categories requereixen major qualificació), mentre que en les categories C1 i C2 hi ha més paritat, i en la categoria D hi ha una majoria de dones.



Gràfica 4. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.

En relació amb l'apartat anterior, observem més detingudament quins estudis té el personal, a la gràfica 5. Observem que només hi ha dones amb estudis primaris i que hi ha un major nombre d'homes que tenen estudis secundaris (incloem a aquest nivell secundari el

batxillerat, COU o Formacions Professionals). Podem concloure que efectivament, les categories professionals més altes corresponien a un nivell d'estudis superior i estan ocupades per homes.



Gràfica 5. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.

Quant a l'equip de govern, en la Taula 1 observem un equilibri en la proporció de regidores i regidors, sent 4 dones i 4 homes. El càrrec d'alcalde l'ostenta un home.

Podem remarcar que varies de les regidories estan relacionades a funcions i rols de gènere típicament adscrits a homes i dones de forma diferenciada. L'educació i el benestar social, per exemple, estan relacionades amb les cures i típicament es fan càrrec les dones. Patrimoni i esports, pel contrari, són àrees que estan típicament més vinculades als homes. En aquest cas, es segueix aquesta tendència en el repartiment d'algunes regidories.

Aquesta taula ens mostra, a més a més, quin és el pressupost total assignat a unes regidores i altres. Observem una gran diferència en les partides totals destinades a les àrees gestionades per dones i homes. El pressupost de les regidories dirigides per dones suposa menys d'un 9% del total. Aquest percentatge indica que les dones que estan en les regidories a pesar de tindre un càrrec de poder no poden exercir-lo, donar que no disposen de les mateixes oportunitats que els seus companys homes.

Delegacions de les regidories per sexe i total dels pressupostos	
Dones	Homes
Benestar social	Mecanismes govern
Educació	Festes
Turisme	Esports
Economia local	Serveis generals
	Territori
	Cultura i patrimoni
157.073 €	1.717.399 €

Taula 1. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.

Per últim, en aquest apartat trobem que hi ha 2 representats sindicals de les persones treballadores, 1 dona i 1 home.

- Política d'igualtat d'oportunitats

En l'àmbit de polítiques d'igualtat d'oportunitats fem referència a la conscienciació, sensibilització i implicació de tot el cos polític i tècnic de l'Ajuntament per la igualtat i també observem com eixe compromís es reflecteix en les seues polítiques internes.

Troblem, en aquest sentit, que no existeix un pla intern anterior que estiga formalitzat per escrit, amb principis i línies estratègiques marcades.

Sí existeix, però, una partida pressupostària específica per dur a terme accions en matèria d'igualtat, de 5.100 €.

En el qüestionari que s'ha realitzat a la plantilla de manera anònima i voluntària, s'ha posat de manifest que un 75% dels treballadors i treballadores percep necessària la realització d'un Pla d'Igualtat Intern (observar gràfica 6). Valorem positivament que la major part del personal considere necessari seguir fent passos cap a la igualtat real entre dones i homes.

Pel que fa a l'altre 25% de la plantilla, que no ho creu necessari, aquest fet pot respondre a dos motius: per un costat a la desconexió del que suposa un pla intern o bé per resistències als canvis a favor de la igualtat. De qualsevol manera, pot ser un indicador a avaluar una vegada dut a terme el Pla d'Igualtat.



Gràfica 6. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

En el procés d'elaboració d'aquest Pla, s'ha constituït la Comissió de Seguiment formada per personal polític i per part de la plantilla. La finalitat d'aquesta comissió és vetllar pel compliment de les mesures que es plantejaran en aquest pla, avaluar i controlar la seua consecució i gestionar els dubtes que pugueren sorgir al respecte.

Adjuntem al final d'aquest pla el document on queden més clarament desenvolupades les funcions i altres aspectes d'aquesta comissió. (Veure Annex I)

- Polítiques d'impacte en la societat

En aquesta part observem les polítiques municipals per a valorar la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit extern. Observem de quina forma l'Ajuntament contribueix a assolir la igualtat d'oportunitats al poble, a través de quines accions i polítiques específiques.

L'Ajuntament d'Orba no ha compta amb un Pla Municipal d'Igualtat actualment, document que seria necessari per fomentar el ple dret de tota la ciutadania i que és una ferramenta per impulsar la igualtat d'oportunitats al municipi.

De tota manera, al poble s'han realitzat actes i campanyes específiques en matèria d'igualtat, més concretament accions durant les festes. Així mateix, s'han dut a terme tallers tant a primària com a secundària, sobre coeducació i prevenció de violència de gènere. A més, aquest curs escolar l'alumnat del col·legi i de l'institut compta amb una agenda amb continguts d'igualtat per treballar a casa i a l'aula.

Així doncs, observem un cert grau de compromís i integració de la perspectiva d'igualtat d'oportunitats per part de l'Ajuntament, però cal que destaquem la necessitat d'un Pla Municipal d'Igualtat que done estructura i ordre a aquests esforços cap a la igualtat real.

- Imatge i llenguatge

D'aquest àmbit valorarem la neutralitat en la imatge que projecta l'Ajuntament mitjançant els canals de comunicació, així com l'ús del llenguatge inclusiu utilitzat en documentació escrita i en comunicacions orals, en actes o reunions.

Pel que fa a la web, l'ajuntament no disposa d'un lloc propi però si fa ús de la comunicació per xarxes socials i cal anomenar al respecte que s'utilitza principalment el llenguatge inclusiu a excepció d'alguna ocasió.

Respecte a l'opinió de la plantilla, tot i que encara no existeix una guia o un manual sobre normes de llenguatge oral i escrit no sexista, la percepció del 87,5% és que el llenguatge utilitzat és neutre (reflectida en les respostes del qüestionari realitzat, veure gràfica 7).

Tot i que aquesta opinió majoritària és positiva, caldria aprofundir en el tema. Un 12,5% del personal observa que és sexista i hem de comptar amb que el llenguatge és un aspecte que sovint no és fàcil detectar. L'Ajuntament d'Orba no disposa d'un manual o guia per a l'ús d'un llenguatge neutre, és a dir, no té unes normes bàsiques establertes a aquest respecte. Per tant, es fa necessari un document d'ús del llenguatge inclusiu i la seua aplicació dins de l'Ajuntament i els espais públics.



Gràfica 7. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

Per altra banda, no existeix cap registre de dades desagregades per sexes de les persones usuàries, destinatàries o beneficiàries dels serveis de l'Ajuntament.

Quant a la pàgina web de l'Ajuntament i a les xarxes socials de difusió del mateix, es pot observar una imatge neutra, amb ús d'espais i paisatges més que de persones.

- Desenvolupament llocs de treball

En aquest àmbit fem referència a la manera en la qual l'Ajuntament facilita el desenvolupament professional dels treballadors i treballadores, i com contraresta els obstacles que puguen trobar les dones específicament.

Per començar, és important destacar que està en procés actualment la creació d'un inventari amb la descripció de tots els llocs de treball de l'Ajuntament (RLT - Relació de Llocs de Treball). Aquest inventari que recull una definició, funcionament i limitacions dels llocs de feina ajudarà a establir una estructura organitzativa adequada per a les necessitats del servei públic. En aquesta diagnosi ens interessa especialment, donat que aquest document també vetlla perquè cap persona assumisca funcions o reba una retribució salarial en funció del seu gènere.

Pel que fa a l'ocupació, l'Ajuntament compta amb programes de foment d'ocupació. Com hem vist en el primer apartat del diagnòstic, hi ha un mateix nombre de dones i homes entre el personal temporal. Entenem doncs que s'utilitzen criteris adequats de selecció pel que fa a la igualtat d'oportunitats.

En relació a l'aspecte de les ofertes laborals, el 81,3% de la plantilla percep que les possibilitats d'accés als llocs de treball de l'Ajuntament són iguals per a homes i dones, com podem veure a la gràfica 8, mentre que un 18,8% no ho sap.

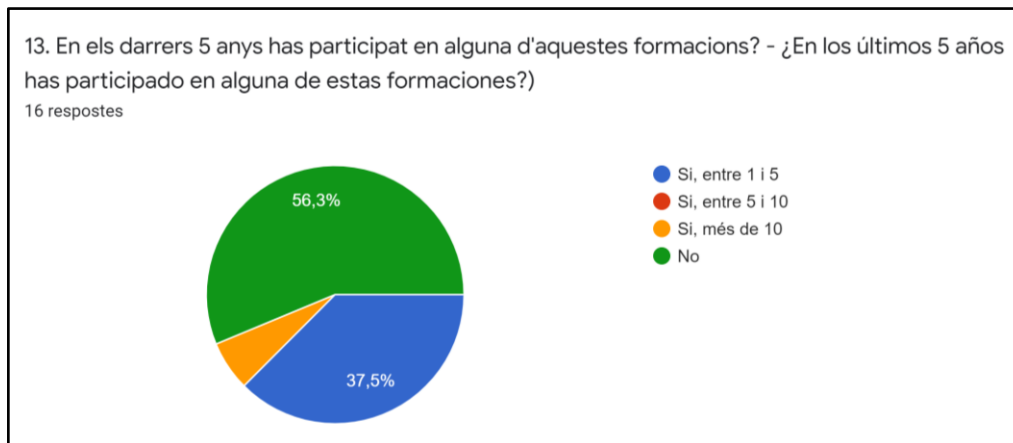


Gràfica 8. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

Valorem també com s'aprofita el potencial de les persones que ja formen part del personal, si es possibilita la promoció de les persones que formen la plantilla sense exclusions. En aquest sentit, en els darrers 5 anys s'ha realitzat una promoció interna per part d'una dona. Tenint en compte el volum de la plantilla d'aquest Ajuntament, entenem que les possibilitats

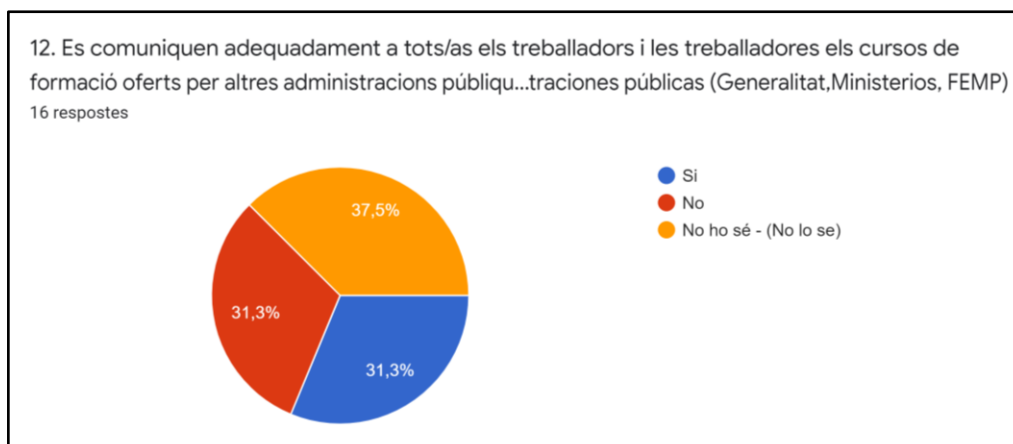
de promocionar són reduïdes i que el fet que no s'han promogut més persones no és valorable com un element de discriminació.

És important també observar en quin grau es facilita el desenvolupament professional i la millora de competències a través de formacions. Com podem veure en la gràfica 9, en els darrers 5 anys, un 6,3% de la plantilla ha rebut més de 10 formacions i un 37,5% entre 1 i 5 formacions. Més de la meitat del personal, un 56,3%, no n'ha rebut cap. De les persones que si han rebut formacions, el número de dones i homes és equilibrat.



Gràfica 9. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

En el qüestionari anònim a la plantilla podem observar que només el 31,3% de la plantilla troba adequada la comunicació sobre les formacions que ofereix l'administració, i el mateix percentatge troba que no és adequada, mentre que el 37,5% ho desconeix (gràfica 10).

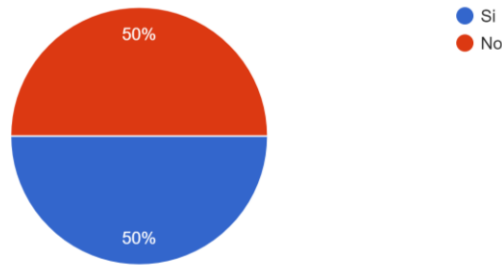


Gràfica 10. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

Per últim, cal anomenar que la meitat de la plantilla coneix l'existència dels drets de les dones víctimes de violència de gènere, especialment els referents a drets laborals, i l'altre 50% no els coneix, tal i com podem veure a la gràfica 11. Aquests resultats s'han de tindre en compte ja que assenyalen la importància de la formació en prevenció de violència de gènere i la implicació dels ajuntaments en ella.

17. Coneixes els drets de les dones víctimes de violència de gènere? (especialment els laborals)? -
 (¿Conoces los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género? (en especial los laborales)?)

16 respostes

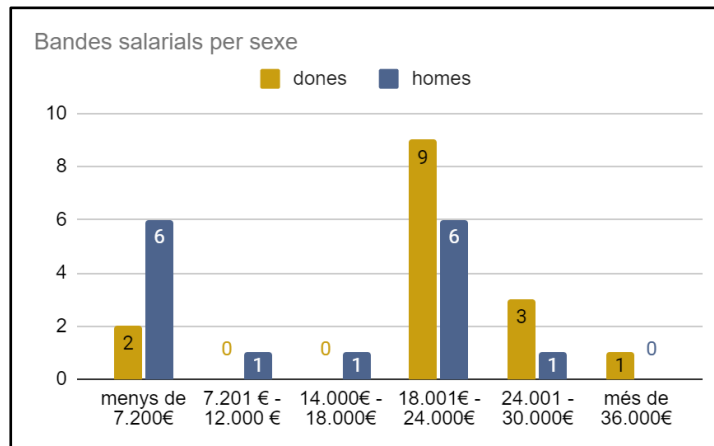


Gràfica 11. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

- Condicions laborals i salut laboral

D'aquest àmbit pretenem revisar la política retributiva existent en l'Ajuntament i si s'incompleix el principi d'igualtat retributiva pel qual els llocs de feina iguals han de tindre mateixa retribució. També comprovarem si es dóna algun tipus de discriminació pel que fa a la jornada laboral.

Com podem comprovar en la gràfica 12, sobre les retribucions del personal, de les 15 dones que treballen a l'ajuntament, 13 estan dins de les bandes salarials superiors a 18.000€. En el cas dels homes, la majoria es situen en les bandes salarials iguals o inferiors a 18.000€, sent 6 els homes que cobren menys de 7.200€ a l'any. És arriscat, de tota manera, fer un anàlisi d'aquesta gràfica sense poder relacionar la informació amb les categories professionals corresponents.

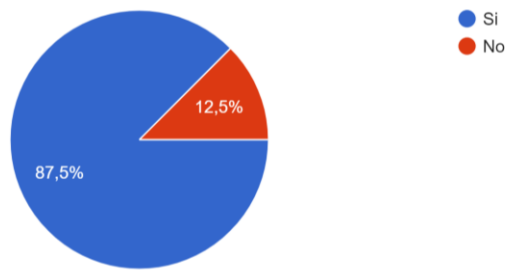


Gràfica 12. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.

En el qüestionari passat a la plantilla i respost de manera anònima, un 87,5% de les persones ha contestat que considera que el seu salari és baix tenint en compte la feina que realitza (gràfica 13). Donat que és un percentatge molt alt, és important que aquest punt es tingui en compte en la realització de la RLT.

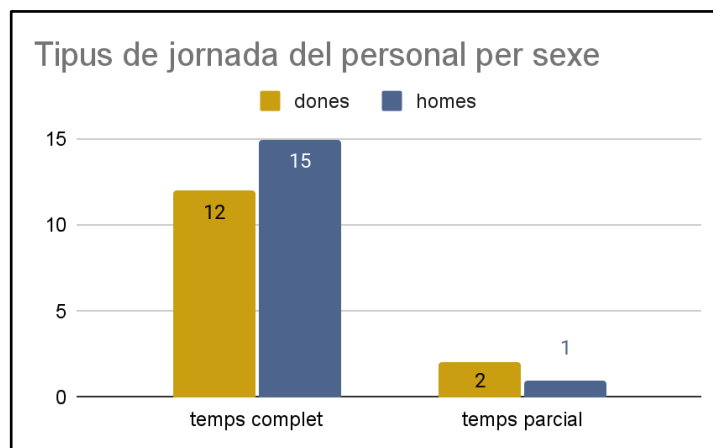
14. Consideres que el teu salari és baix pel treball que realitzes?- (¿Consideras que tu salario es bajo por el trabajo que realizas?)

16 respostes



Gràfica 13. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

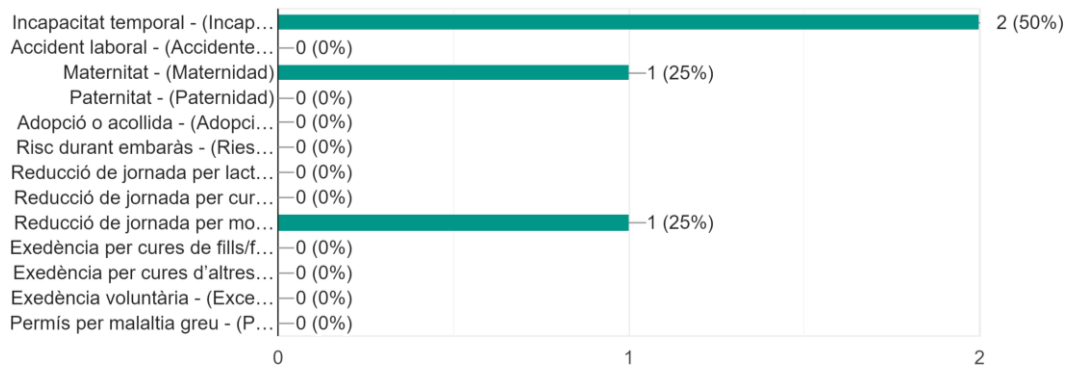
Pel que fa a la jornada laboral, en la gràfica 14 podem observar que la majoria de personal, tant dones com homes, tenen una jornada de temps complet.



Gràfica 14. Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament.

Segons les dades proporcionades per l'Ajuntament, en l'últim any s'ha realitzat una baixa definitiva per jubilació. A més a més, segons les dades obtingudes a través dels qüestionaris fets a la plantilla, en els darrers 5 anys les baixes temporals o permisos que s'han concedit han sigut per raó de: incapacitat temporal, maternitat i reducció de la jornada per motius familiars, tal com poder observar en la gràfica 15.

9. En els darrers 5 anys, t'has beneficiat d'alguna baixa temporal o permís dels que s'anomenen a continuació? - (¿En los últimos 5 años, te has ben...l o permiso de los que se nombran a continuación?)
4 respostes



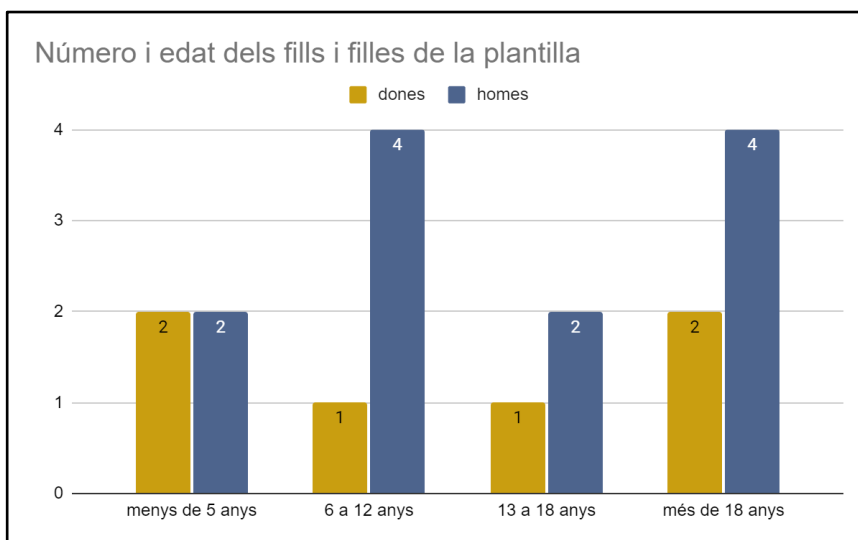
Gràfica 15. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

Per finalitzar aquest apartat, cal que anomenem l'existència del pla de riscos laborals del qual no coneixem si es tenen en compte mesures que poden afectar a la preconcepció, l'embaràs i la lactància. Així doncs, semblen correctes els mecanismes de prevenció però caldria adequació del lloc a les característiques i necessitats de les dones.

- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

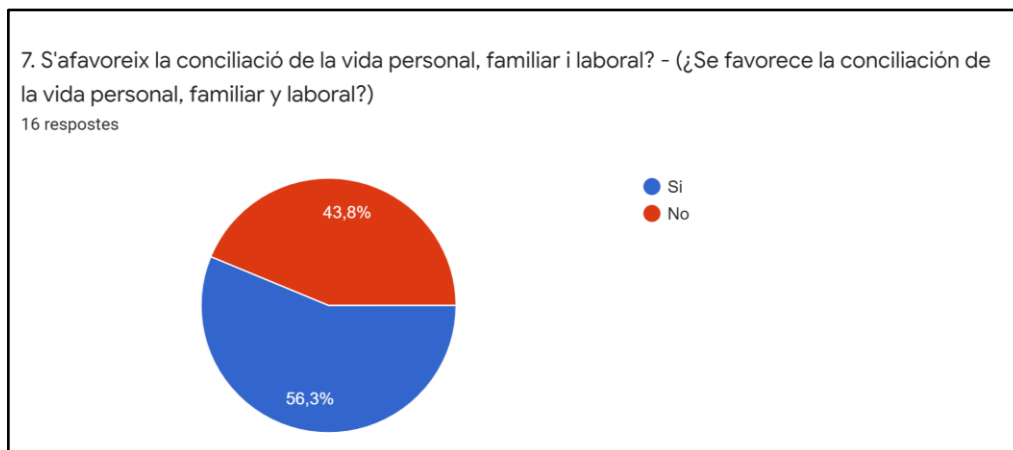
En aquest àmbit observem les mesures amb què conta l'Ajuntament per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

En la Gràfica 16 podem veure el número de fills i filles de la plantilla i les seues edats. Hi ha fills i filles de tots els marges d'edat, i trobem més homes amb fills o filles que dones, però també hem de tindre en compte que han contestat al qüestionari més número d'homes, per tant aquesta gràfica ens ajuda a veure que el personal de l'Ajuntament, en general, té responsabilitats familiars.

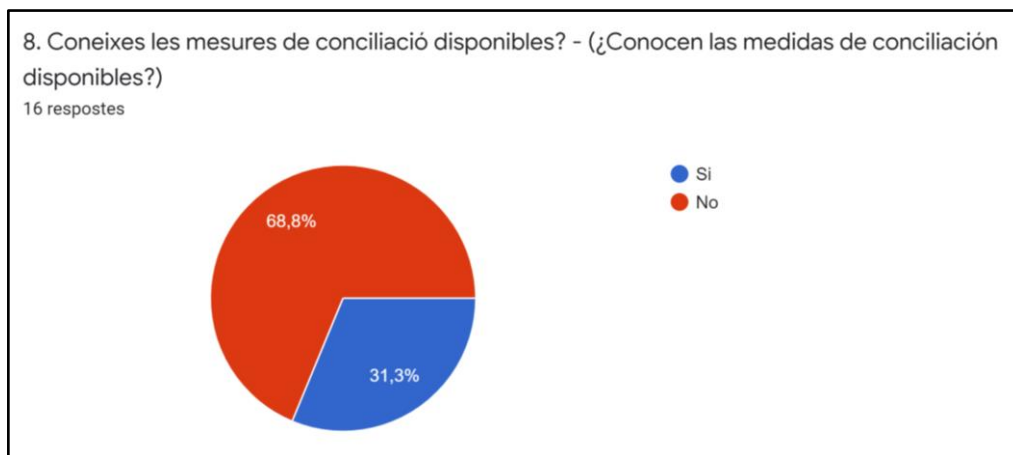


Gràfica 16. Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes del qüestionari a la plantilla.

En les dos següents gràfiques, la número 17 i la número 18, podem observar que un 56,3% de la plantilla va respondre que l'Ajuntament afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, però a la pregunta de si coneixen les mesures de conciliació disponibles, un 68,8% va respondre negativament. Aquest aspecte s'haurà de valorar per tal de millorar les condicions de conciliació percebudes pel personal, i la informació que es dóna al respecte.



Gràfica 17. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.



Gràfica 18. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

- **Assetjament, actituds sexistes i discriminació**

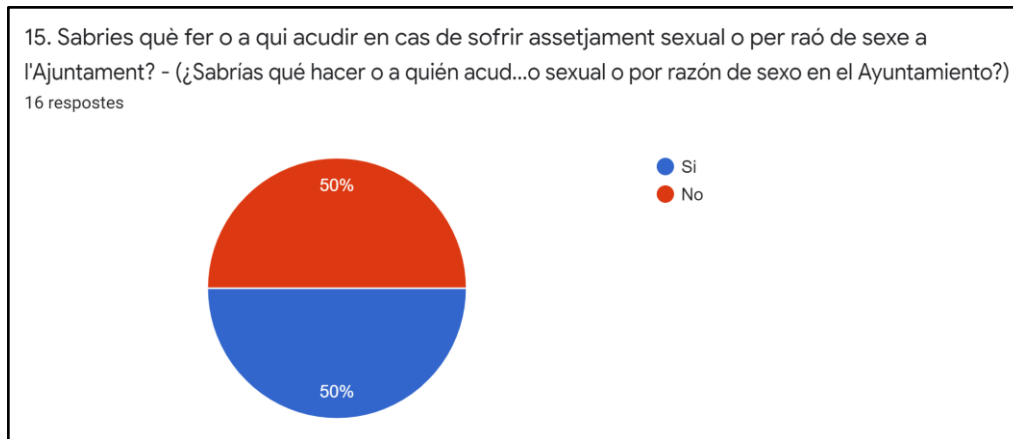
Tenim en compte en aquest apartat la prevenció de les conductes d'assetjament psicològic o sexual i la percepció de tractes discriminatoris.

En primer lloc, cal anomenar que a l'Ajuntament no s'han realitzat actuacions específiques per detectar possibles situacions d'assetjament ni formacions per sensibilitzar al personal en matèria d'assetjament, actituds sexistes o tracte discriminatori. Aquestes accions són importants perquè ajuden a comprovar la no existència d'actituds discriminatòries de cap tipus i també faciliten saber quina percepció té la plantilla quant al tracte just.

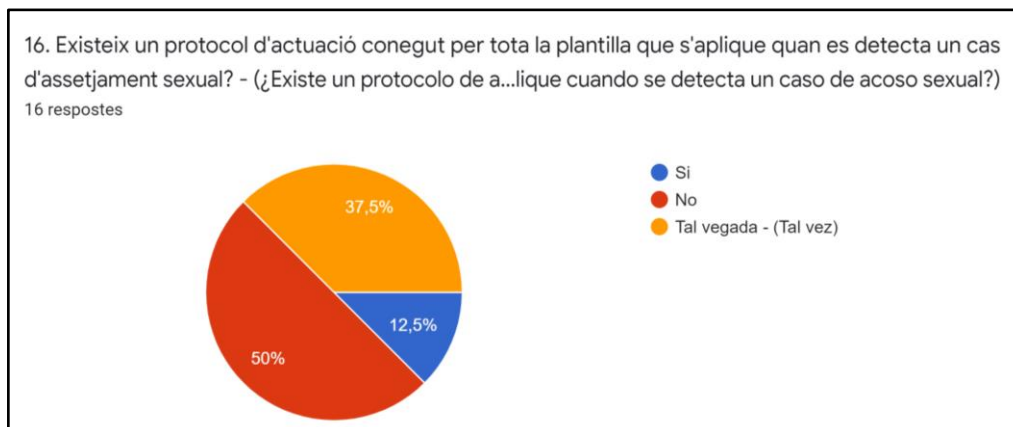
Tampoc existeix una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar o actuar front aquests casos si s'arriben a donar. En un Ajuntament com el d'Orba, amb un

volum de personal reduït, considerem que una persona responsable és suficient, en compte d'una comissió.

En relació a aquest punt, remarquem que al qüestionari realitzat a la plantilla s'han formulat dos preguntes en relació al tema. Només la meitat sabia a qui acudir en cas de sofrir assetjament sexual o per raó de gènere, i només un 12,5% coneix l'existència d'un protocol que s'aplique en aquests casos. Aquesta dada ens indica que és necessari fer un esforç gran en la informació i comunicació a tota plantilla respecte al protocol a seguir en casos d'assetjament.



Gràfica 19. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.



Gràfica 20. Obtinguda a partir del qüestionari a la plantilla.

- **Necessitats identificades per la plantilla**

Per acabar aquesta fase de diagnosi, anomenarem les aportacions que les persones han fet a través del qüestionari, ja que la darrera pregunta era de resposta oberta, sobre quines necessitats identifiquen en l'Ajuntament que hagués de contemplar aquest pla. La idea era recollir de manera lliure les propostes o apreciacions de la plantilla i en aquest sentit ha hagut aportacions com la necessitat de posar atenció a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, a la formació en qüestions d'igualtat o a l'equiparació de sous.

“Conciliació de la vida personal, familiar i laboral”

“Conciliación familiar, información a la plantilla sobre los protocolos i derechos laborales de las mujeres víctimas de acoso laboral y de violencia de género.”

“Equiparació sous, no sols internament, sinó en comparació a altres llocs de feina d'altres llocs. També baixes, reduccions i excedències marcades per llei.”

“Mateixes oportunitats per homes i dones.”

“Formació en igualtat a tot el personal.”

“Que qualsevol dona que es quede embarazada, pogués agafar la baixa més prompte i que pogués incorporar-se més tard.”

6. PLA D'ACCIÓ

EIX I: POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS INTERNES			
OBJECTIU: Integrar la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i la cultura de la institució.			
ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	TERMINI
1. Aprovar en plenari municipal el Pla d'Igualtat Intern i assignar-li un pressupost.	- Corporació municipal	- Acta del plenari amb aprovació del pla - Total de pressupost anual destinat a l'anomenada partida	- Curt
2. Portar a terme un pla de comunicació i difusió interna del Pla d'Igualtat Intern.	- Àrea comunicació / RRHH	- Material de difusió utilitzat (correus, cartells, etc.)	- Curt
3. Nomenar una persona responsable de coordinar-impulsar el Pla d'Igualtat Intern.	- Comissió de Seguiment del Pla	- Acta amb acord de persona responsable	- Curt
4. Fer formació específica en matèria d'igualtat per sensibilitzar la totalitat de la plantilla.	- Comissió de Seguiment del Pla / recursos externs	- Programa del contingut de la formació - Full de firmes d'assistència	- Mitjà
5. Promoure un repartiment de regidories més neutre i menys associat a estereotips de gènere, i equilibrar la quantitat de pressupost que gestionen homes i dones.	- Corporació municipal	- Acta de delegació de regidories - Pressupost municipal	- Curt / llarg
5. Incloure una clàusula en els plecs de contractació on s'indique que s'atorga més puntuació a les ofertes d'empreses que tinguen un pla d'igualtat en l'empresa (o mesures d'igualtat, segons corresponga d'acord amb els criteris de la Llei d'Igualtat 3/2007) en els concursos a contractes municipals.	- Contractació	- nº de clàusules incloses - nº d'empreses que es presenten als processos de contractació	- Curt

EIX II: POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT**OBJECTIU:** Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes i les actuacions municipals d'àmbit extern.

ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	TERMINI
1. Redacció del I Pla d'Igualtat Municipal d'Orba per tal d'organitzar accions dirigides a la ciutadania.	- Recursos externs	- Document del Pla d'Igualtat Municipal	- Mitjà / llarg
2. Participar en campanyes o projectes de promoció d'igualtat al municipi.	- Comissió de Seguiment del Pla	- Número de campanyes realitzades - Evidències del material utilitzat (audiovisual, catelleria, etc.)	- Mitjà / llarg
3. Recollir sistemàticament les dades desagregades per sexe de les persones usuàries dels serveis o activitats municipals.	- Tots els departaments que donen servei a la ciutadania	- Memòria anual on queden plasmades les dades recollides	- Curt / llarg

EIX III: IMATGE I LLENGUATGE**OBJECTIU:** Promoure una imatge i comunicacions de l'Ajuntament neutres, tant internes com externes.

ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	TERMINI
1. Procurar la presència equilibrada de dones i homes en actes públics.	- Comissió de Seguiment del Pla - Persona responsable de l'acte en concret	- Número de dones i homes presents en actes	- Curt / llarg
2. Elaborar una guia de llenguatge no sexista i fer-ne difusió entre tot el personal.	- Recursos externs / supramunicipals	- Material gràfic o digital que mostre la guia	- Mitjà
3. Revisar llenguatge utilitzat en canals de	- Àrea de comunicació	- Evidències de la revisió	- Mitjà

comunicació interna i externa.		- Document de recull de les correccions	
4. Revisió de la pàgina web revisant l'eliminació de llenguatge sexista i que promoció els valors de la igualtat.	- Àrea de comunicació	- Evidències de la revisió	- Curt

EIX IV: DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ EN ELS LLOCS DE TREBALL

OBJECTIU: Facilitar el desenvolupament professional i la promoció laboral de totes les persones treballadores a l'Ajuntament.

ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	TERMINI
1. Establir mesures d'acció positiva en les bases de les promocions internes, per a aquelles categories en els quals les dones estiguen subrepresentades.	- RRHH	- Mesures recollides en document de bases de promocions internes	- Llarg
2. Incloure accions positives a favor de les dones per equilibrar la representativitat d'homes i de dones en totes les categories professionals.	- RRHH	- Número de dones i homes treballant en plantilla (especialment temporal) - Document on es recullen els criteris del procés selectiu	- Curt
3. Procurar la participació en formacions de polítiques d'igualtat en administracions locals que ofereix la Diputació.	- RRHH	- Número de formacions realitzades - Número de dones i homes assistents a formacions	- Mitjà
4. Informar i facilitar l'accés a les formacions que ofereix la Diputació per personal de les administracions locals.	- RRHH	- Evidències de comunicació on es facilita la informació de l'oferta i l'accés	- Curt / llarg
5. Realitzar una formació sobre els drets de les dones víctimes de violència de gènere.	- Recursos externs / supramunicipals	- Programa del contingut de la formació - Full de firmes d'assistència	- Mitjà

EIX V: CONDICIONS LABORALS I SALUT LABORAL**OBJECTIU:** Assegurar una neutralitat en les assignacions de tasques, retribucions i horaris de la plantilla de l'Ajuntament.

ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	TERMINI
1. Garantir l'aplicació del Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.	- RRHH	- Document on es mostren categories i retribucions del personal	- Curt
2. Vetllar per la neutralitat en l'assignació de complements retributius fins que finalitzi l'elaboració de la RPT.	- RRHH	- Document on es recull indicadors per assignar complements retributius o altres beneficis socials	- Curt / llarg
3. Revisar el disseny dels espais i les condicions de treball per adaptar-los a les necessitats de les treballadores (especialment embarassades).	- RRHH	- Informe de modificacions realitzades i conclusions pertinents	- Mitjà

EIX VI: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL**OBJECTIU:** Afavorir la conciliació personal, familiar i laboral en totes les categories i nivells de l'estructura del personal (tant polític com funcionari i temporal).

ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	TERMINI
1. Oferir l'opció de flexibilitat horaria en l'entrada i eixida del treball per poder adequar els horaris laborals als escolars.	- RRHH	- Acta de reunió on s'implanta i comunica la possibilitat de flexibilitzar horari - Número de dones i homes que modifiquen l'horari per conciliar	- Curt
2. Oferir la possibilitat de teletreball, per a aquelles treballadores i treballadors que requereixen la necessitat	- RRHH	- Número de dones i homes que modifiquen la seua modalitat a teletreball	- Curt

coniliar.			
3. Realitzar formacions sobre conciliació i corresponsabilitat dins de l'administració local entre dones i homes en l'àmbit domèstic.	- Recursos externs / supramunicipals	- Programa del contingut de la formació - Full de firmes d'assistència	- Mitjà

EIX VII: ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ

OBJECTIU: Prevenir les conductes d'assetjament de tot tipus i promoure una figura referent a l'Ajuntament en aquesta matèria.

ACCIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS	TERMINI
1. Redacció d'un protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament i les actituds sexistes.	- Comissió de Seguiment del Pla	- Data de l'aprovació del protocol	- Mitjà
2. Designar una persona responsable de la promoció i difusió del protocol de prevenció d'assetjament i les actituds sexistes.	- Comissió de Seguiment del Pla	- Acta on es reflexe l'acord del nomenament de la persona pertinent	- Curt
3. Dur a terme accions de sensibilització per tal de promoure una tolerància zero front la violència.	- Recursos externs / supramunicipals	- Número d'accions realitzades - Número de dones i homes participants	- Mitjà

ANNEX I

CREACIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT DEL PERSONAL DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL. AJUNTAMENT D'ORBA.

Amb data 21 de setembre de 2021 es crea la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Intern amb la finalitat de fer realitat l'elaboració, avaluació i el seguiment del Pla d'Igualtat pel personal de l'administració local.

La comissió es reuneix durant l'elaboració del pla d'igualtat i amb posterioritat a la seua entrada en vigor, de manera anual o quan les circumstàncies el requerisquen, amb l'objectiu de treballar de manera activa en la implantació de les accions recollides en el PIO, així com avançar en la reducció i eliminació de qualsevol forma de discriminació o desigualtat per raó de sexe que poguera existir en l'entitat.

En aquesta comissió es presenta la informació relativa a l'aplicació a l'Ajuntament de Orba del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, les mesures adoptades per a fomentar la igualtat en l'entitat.

La Comissió és l'encarregada de vetlar pel compliment del Pla d'Igualtat per al que, de manera anual, i amb la finalitat de corregir possibles desajustaments en la seua execució o en l'assoliment dels seus objectius, realitza una avaluació de seguiment.

A partir de la finalització del Pla, la comissió es reunirà de manera anual per a avaluar els resultats de la implantació de les mesures, així com realitzar el seguiment d'aquest.

REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓ LOCAL. AJUNTAMENT D'ORBA.

Membres de la Comissió de Seguiment

La Comissió està constituïda de manera que quede representada la part treballadora i la part política de l'Ajuntament. La part treballadora, en cas que no hi haja representació sindical, la formarà una persona de cada departament.

Comunicació a la plantilla

Donar informació a la plantilla sobre la creació d'aquesta Comissió amb l'objectiu que puguen participar activament en les decisions, accions i procés diagnòstic, així com informar la Comissió mitjançant els mecanismes oportuns de situacions de discriminació o desigualtat que puguen detectar.

Funcions

Les funcions de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat seran:

- Establiment d'un pla de treball en l'elaboració del pla d'igualtat (diagnòstic de gènere, anàlisi dels resultats, definició de mesures o accions que conformen en

actitud d'Igualtat, aplicació i execució de les accions, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat).

- Col·laboració per a la realització del diagnòstic de situació previ de la posició de dones i homes en l'ajuntament, així com l'anàlisi dels resultats obtinguts en l'enquesta d'opinió a la plantilla si es realitza.
- Una vegada analitzats les dades, la Comissió acordarà les mesures a desenvolupar en l'empresa amb la finalitat de poder resoldre de manera preventiva o correctiva les possibles situacions de desigualtat de gènere que hagen pogut aparèixer durant la realització del diagnòstic.
- Les accions que desenvolupar en el marc del Pla d'Igualtat han d'estar relacionades amb les àrees recollides en la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i en el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.
- Podran incloure's altres àrees, a més de les descrites anteriorment, que siguin considerades necessàries per part de la Comissió per a aconseguir de manera efectiva el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
- Una vegada realitzat el diagnòstic de la situació i elaborat i aprovat el Pla d'Igualtat, la Comissió serà l'encarregada de vetllar que es duguen a terme les mesures acordades, els terminis i recursos per a portar-les a efecte, les persones responsables de fer-ho, així com els terminis per a la seua avaluació.
- Una vegada aprovat el Pla d'Igualtat, la Comissió serà l'encarregada de l'avaluació, el seguiment i el control de l'aplicació de les mesures contemplades en aquest pla.
- La Comissió serà l'encarregada de gestionar els dubtes o qüestions que sorgisquen de la plantilla amb la finalitat de facilitar la comunicació en el que al Pla d'Igualtat es refereix.
- La Comissió serà l'encarregada de realitzar o en el seu cas coordinar totes les labors de sensibilització quant al Pla d'Igualtat a la plantilla.

Substitucions

Les persones que integren la Comissió podran ser substituïdes per altres en els següents casos:

- Una vegada excedisca el període previst per a la implementació del Pla d'Igualtat.
- En cas que alguna persona desitge renunciar a la seua pertinença a la Comissió.
- En cas que alguna persona pels motius que foren abandone el seu lloc de treball. .
- En casos de baixes, excedències o qualsevol altra situació prevista amb una duració major a sis mesos.

El procediment serà comunicar-lo als membres de la Comissió, que seran els encarregats de triar a una altra persona per a substituir l'absència i la incorporació de la qual haurà de ser aprovada per la resta de les integrants de la Comissió en una reunió de la qual s'estendrà acta.

En el cas del lloc lliure que pot ser ocupat per qualsevol persona de la plantilla, s'haurà d'establir un canal pel qual les persones puguen sol·licitar a la plantilla la seua participació. Aquesta comunicació haurà de realitzar-se amb almenys una setmana d'antelació abans que la Comissió es reunisca perquè estudien la petició.

Reunions

Una vegada elaborat el Pla d'Igualtat les reunions de la Comissió tindran una periodicitat semestral. Les convocatòries a les reunions ordinàries es realitzaran per correu electrònic amb una antelació de 7 dies com a mínim.

Les reunions extraordinàries de la Comissió seran convocades pel mateix procediment sense que haja d'existir el període d'antelació abans descrit. Els motius per a la convocatòria de reunions extraordinàries seran:

- Coneixement per part d'algun dels membres de la Comissió de situacions de discriminació directa o indirecta.
- Intenció de l'ajuntament d'optar a certificacions, subvencions o ajudes en matèria d'igualtat.
- Reestructuracions o canvis organitzacionals que suposen una diferència substancial quant al nombre d'homes i dones en la plantilla, possibilitats d'ascens o promoció o qualsevol altra àrea recollida en les accions del Pla d'Igualtat que puga donar lloc a la reelaboració del diagnòstic de gènere i/o de les accions del Pla d'Igualtat.

Actes

De cada reunió s'alçarà una acta, signada per totes les persones que integren la Comissió i en la qual es farà constar el resum dels temes tractats, acords i desacords.

Confidencialitat

Totes les persones components de la Comissió es comprometen a tractar amb confidencialitat la informació, dades, documents, i/o qualsevol altra informació de la qual es fera ús en el si d'aquesta o els fóra entregada.

ANNEX II

Qüestionari Pla d'Igualtat Intern Beniarbeig

El següent qüestionari ha estat dissenyat amb la finalitat de conèixer algunes dades i l'opinió de la plantilla de l'Ajuntament i així realitzar el Pla d'Igualtat Intern per al personal de l'administració local. Vos preguem que contesteu amb la màxima sinceritat, ja que es garanteix una total confidencialitat i anonimat.

Gràcies pel vostre temps.

1. Tipus de contracte

- Fixe (interinitat/funcionariat/laboral fixe)
- Temporal

2. Sexe

- Dona
- Home
- No binari

3. Edat

- menys de 20 anys
- 21-35 anys
- 36-50 anys
- 51-60 anys
- més de 60 anys

4. Tens fills/es o persones depenents al teu càrrec?

- Si, tinc filles/es
- Si, tinc persones depenents al meu càrrec
- Si, tinc fills/es i persones depenents al meu càrrec
- No, no tinc fills/es ni persones depenents al meu càrrec

5. Quants fills i filles tens?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

6. Quines edats tenen?

- fins a 5 anys
- 6 a 12 anys
- 13 a 18 anys
- més de 18 anys

7. S'afavoreix la conciliació de la vida personal, familiar i laboral?

- Si
- No

8. Coneixes les mesures de conciliació disponibles?

- Si
- No

- 9. En els darrers 5 anys, t'has beneficiat d'alguna baixa temporal o permís dels que s'anomenen a continuació?**
- Incapacitat temporal
 - Accident laboral
 - Maternitat
 - Paternitat
 - Adopció o acollida
 - Risc durant embaràs
 - Reducció de jornada per lactància
 - Reducció de jornada per cures als fills/es
 - Reducció de jornada per motius familiars
 - Excedència per cures de fills/es
 - Excedència per cures d'altres familiars
 - Excedència voluntària
 - Permís per malaltia greu
- 10. Tenen dones i homes les mateixes possibilitats als llocs oferits per l'Ajuntament?**
- Si
 - No
 - No ho sé
- 11. En els darrers 5 anys has tingut accés a alguna promoció interna?**
- Si
 - No
- 12. Es comuniquen adequadament a tots/as els treballadors i les treballadores els cursos de formació oferts per altres administracions públiques (Generalitat, Ministeris, FEMP...)?**
- Si
 - No
 - No ho sé
- 13. En els darrers 5 anys has participat en alguna d'aquestes formacions?**
- Si, entre 1 i 5
 - Si, entre 5 i 10
 - Si, més de 10
 - No
- 14. Consideres que el teu salari és baix pel treball que realitzes?**
- Si
 - No
- 15. Sabries què fer o a qui acudir en cas de sofrir assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament?**
- Si
 - No
- 16. Existeix un protocol d'actuació conegut per tota la plantilla que s'aplique quan es detecta un cas d'assetjament sexual?**
- Si
 - No
 - Tal vegada
- 17. Coneixes els drets de les dones víctimes de violència de gènere? (especialment els laborals)?**

- Si
- No

18. Creu que el llenguatge escrit intern de l'entitat local és sexista?

- Si
- No

19. Considera necessari la realització d'un pla d'igualtat intern per a l'Ajuntament?

- Si
- No

20. Quines necessitats identifiqueu al vostre Ajuntament que el Pla d'Igualtat hagués de contenir?

(pregunta oberta)

Document elaborat per La Naturadora S.L.

CIF B54272877

Tècnica responsable

Carme Ivars Ronda